

Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat

Tria Anjani^{1*}, Fahmi Susanti²

Universitas Pamulang Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

triaanjani356@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis stres kerja diperoleh nilai thitung 5.212 > ttabel 1.663 dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) disiplin kerja diperoleh nilai thitung 5.881 > ttabel 1.663 dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 7.628 + 0.361X_1 + 0.459X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung (57.964 > Ftabel 3.11) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,00 (0,000 < 0,05). Hasil uji koefisien determinasi variabel stres kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 59% terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat.

Kata kunci: Stres Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of work stress and work discipline on employee performance at PT. Pelni (Persero) Central Jakarta Head Office either partially or simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing. This is proven by the results of the work stress hypothesis test, which obtained a tcount value of 5,212 > ttable 1,663 and was strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Work discipline obtained a tcount value of 5,881 > ttable 1.663 and strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05) The research results of work stress and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pelni (Persero) Central Jakarta Head Office is shown by the multiple linear regression equation $Y = 7.628 + 0.361X_1 + 0.459X_2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing obtained by the Fcount value (57,964 > Ftable 3.11) and reinforced by the significance value < 0.00 (0.000 < 0.05). The results of the coefficient of determination test for work stress and work discipline variables have an influence of 59% on employee performance at PT. Pelni (Persero) Central Jakarta Head Office.

Keywords: Work Stress, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT.Pelni (Persero) Kantor pusat sebagai perusahaan dibidang jasa transportasi kapal laut secara spesifik PT.Pelni mengoprasikan kapal kapal penumpang untuk menghubungkan pulau pulau diindonesia dan menyediakan layanan transportasi melalui kapal-kapal cargo, dimana kinerja karyawan menjadi hal penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawa harus dikelola dengan baik salah satu cara dengan meningkatkan kinerja adalah melalui penerapan disiplin yang tinggi, Disiplin ini terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap perusahaan ,kedisiplinan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

didalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mewujudkannya tujuan tersebut, sangat penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan.

Menurut (Susanto 2019).” Bahwa kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja positif yang dibawa karyawan ke organisasi.

Untuk mengukur hasil kinerja karyawan PT.Pelni (persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat menerapkan data kinerja yang dimana penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh setiap tahunnya adapun data kinerja karyawan yang dilakukan di PT.Pelni (Persero) kantor Pusat selama tiga tahun yaitu pada tahun 2022-2024

Tabel 1. 1.Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT Pelni (Persero) Kantor Pusat Tahun 2021-2024

NO	Aspek	Target (%)	Realisasi		
			2022	2023	2024
1	Kualitas kerja	100%	87%	70%	60%
2	Kuantitas kerja	100%	79%	74%	72%
3	Tanggung Jawab	100%	78%	71%	69%
4	kerjasama	100%	82%	69%	70%
5	inisiatif	100%	85%	75%	67%
Rata Rata		100%	82,2%	71,8%	67,6 %

Sumber: PT Pelni (Persero) Tahun Kantor Pusat 2025

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT.Pelni (persero) kantor pusat pada 3 tahun terakhir belum bisa mencapai presentase 100% oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas kerja dapat dilakukan dengan diadakannya evaluasi terhadap kinerja pada karyawan yang dilakukan secara berkala, dan pengarahan maupun pelatihan kepada karyawan. sehingga karyawan akan mengerti cara meningkatkan kualitas pekerjaannya agar lebih maksimal. Selain kualitas pekerjaan karyawan itu lebih mudah tanggung jawab menjadi dan inisiatif, agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

Dengan rincian rata rata setiap tahun mengalami penurunan, dari target yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam segi apapun.

Hal ini diakibatkan oleh stres kerja dan disiplin kerja yang tidak di kontrol dalam penanganan kinerja, yang mengakibatkan penurunan performa karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam beberapa komponen yang diberikan.

Stres kerja menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan terhadap visi dan misi organisasi tersebut dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan dicapai perusahaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya tentang stres kerja pada PT.Pelni (persero) dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan didapat fakta sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Kuesioner Pra-Survey Stres Kerja PT.Pelni (persero)

No.	Aspek Stres Kerja	Jawaban		Jumlah Karyawan	Target Dalam %
		Baik	Tidak Baik		
1	Tuntutan Tugas	12	18	30	100
2	Tuntutan Peran	10	20	30	100
3	Tuntutan Antar Pribadi	13	17	30	100
4	Struktur Organisasi	20	10	30	100
5	Kepemimpinan	19	11	30	100

Sumber : Kuesioner PT.Pelni (persero) 2025

Berdasarkan penjelasan tabel 1.2 diatas persentase jumlah jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator struktur organisasi sebesar 20%. Persentase struktur organisasi yang meningkat ini terjadi karena banyaknya karyawan yang merasa stres atas pekerjaannya. Stres karyawan tersebut diakibatkan karena banyaknya beban kerja yang diberikan mengenai dasar struktur kerja yang tidak sesuai dengan apa yang dijadikan pekerjaan awalnya.

Berdasarkan hasil kuesioner Pra-survey yang dilakukan penulis pada 30 karyawan pada PT.Pelni (persero), terdapat masalah pada karyawan yang mengalami stres kerja diantaranya yang menyebabkan stres saat bekerja yaitu banyaknya beban tugas yang terlalu berat pada karyawan sehingga karyawan tersebut menjadi letih saat bekerja, kurangnya tuntutan peran yang tidak sesuai pada karyawan, dan kurangnya peran pimpinan dalam pemberian masukan atas pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan dalam perusahaan adalah bagaimana cara yang paling tepat yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga secara sadar dan bertanggung jawab karyawan mau melaksanakan tugas dan kewajibannya secara senang hati. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia korelasi positif antara disiplin dan prestasi kerja telah terbukti meningkatkan efektivitas organisasi. Semakin disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi yang dicapai perusahaan. Disiplin adalah kunci untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja yang baik adalah investasi yang menguntungkan bagi perusahaan dengan disiplin, perusahaan dapat meraih prestasi yang lebih tinggi dan mencapai bisnisnya.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335).” Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan –aturan yang ditetapkannya.

Terlihat bahwa data absensi para karyawan pada PT. Pelni (Persero) kantor pusat Jakarta pusat pada tahun 2022-2024, pada Tabel 1.3

Tabel 1. 3. Data Absensi Karyawan Di PT Pelni (Persero) Tahun Kantor Pusat 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total	Persentase
		Sakit	Izin	Alpa		
2022	79	33	21	6	60	41,6%
2023	80	34	26	9	69	47,9%
2024	83	37	23	18	78	54,1%

Sumber: PT Pelni (Persero) Kantor Pusat 2025

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas dapat kita lihat persentase absensi dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 secara keseluruhan dalam kondisi yang belum optimal. Dengan tingginya angka ketidaksiplinan yang dapat dilihat dari data optimalnya kinerja dan dapat merugikan perusahaan, oleh karena itu perusahaan memberikan sanksi yang tegas kepada setiap karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas karna hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta tidak lupa selalu membuat agenda untuk mengevaluasi dalam beberapa periode tertentu sehingga disiplin kerja pada karyawan dapat ditaati dan diikuti sesuai prosedur yang ada. Selain tingkat kehadiran, ada beberapa faktor yang bisa ,mempengaruhi kualitas kerja diantaranya tingkat kewaspadaan, ketaatan, pada standar kerja , ketaatan pada peraturan kerja , dan etika kerja.

METODE

Berdasarkan sifatnya, terdapat dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2020:44), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan positif yang mengikut sertakan angka dan kuantifikasi dalam memperoleh dan menganalisis data. Penelitian kualitatif adalah metode yang bersifat

induktif dalam mengamati perilaku fenomena sosial untuk menemukan esensi dari peristiwa tersebut. Berdasarkan definisi masing-masing jenis penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dikarenakan kesimpulan yang hendak diperoleh berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert kemudian dianalisis menggunakan salah satu jenis metode statistik.

HASIL PENELITIAN

Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar stres kerja, disiplin kerja yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. Persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.359	2.722		6.378	.000		
	Stres Kerja	.560	.074	.644	7.582	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.18 hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 17.359 + 0.560 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17.359 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 17.359 sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peln (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 17.359.

Tabel 4.19. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.059	2.921		4.812	.000		
	Disiplin Kerja	.649	.079	.673	8.191	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.19 hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 14.059 + 0.649 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14.059 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 37.630 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peln

(Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 37.630.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar stres kerja, disiplin kerja yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

Tabel 4.21. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.628	2.824		2.702	.008
	Stres Kerja	.367	.070	.421	5.212	.000
	Disiplin Kerja	.459	.078	.476	5.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.21 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.628 + 0.367X_1 + 0.459X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- Koefisien Konstata Sebesar 7.628
Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat.
- Variabel stres kerja (X_1) 0.367 Variabel stres kerja bernilai tidak positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat.
- Variabel disiplin kerja (X_2) Sebesar 0.459 Variabel disiplin kerja bernilai tidak positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat

Analisis koefisien korelasi

- Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 4.23. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Correlations

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.23 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.644. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

- Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.24. Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.24 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.673. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. hasil uji koefisien korelasi secara simultan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.25. Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Secara Simultan Stres kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.581	2.31447	1.678

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.25 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.769. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Analisis koefisien determinasi (R square)

Tabel 4.26. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.581	2.31447	1.678

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.592 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian statistik SPSS v.26 (Statistical Product and Service Solutions).

**Tabel 4.27. Hasil Uji Signifikan t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.628	2.824		2.702	.008
	Stres kerja	.367	.070	.421	5.212	.000
	Disiplin Kerja	.459	.078	.476	5.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.27, maka dijelaskan hasil sebagai berikut:

- Hasil uji parsial Variabel X_1 (stres kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung 5.212 > ttabel 1.663 Dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05 demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji parsial variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung 5.881 > ttabel 1.663 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05 demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Hasil Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja dan disiplin kerja benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut

Tabel 4.28. Hasil Uji Signifikan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	620.999	2	310.500	57.964	.000 ^b
	Residual	428.543	80	5.357		
	Total	1049.542	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari uji simultan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.28 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 57.964 > F_{tabel} 3.11 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian pada pengujian (stres kerja) terdapat pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat. Hasil uji parsial $Y = 17.359 + 0.560 X_1$ dan nilai koefisien korelasi stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R sebesar 0.644, dan nilai determinasi sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam pengujian ini disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat di t_{hitung} 5.212 > t_{tabel} 1.663 Dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05 dengan berpengaruh positif dan signifikan, 0.560 sebagai peningkatan stres kerja yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan stres kerja sebesar 1 satuan berpengaruh pada kinerja sebesar 17.359 satuan. Analisis ini sejalan dengan teori vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian pada pengujian (disiplin kerja) terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Peln (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat. Hasil uji parsial $Y = 14.059 + 0.649 X_1$ dan nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R sebesar 0.673, dan nilai determinasi sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam pengujian ini disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat di $t_{hitung} 5.881 > t_{tabel} 1.663$ Dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ dengan berpengaruh positif dan tidak signifikan, 0.649 sebagai peningkatan disiplin kerja yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan berpengaruh pada kinerja sebesar 14.059 satuan. Analisis ini sejalan dengan teori menurut Rivai dan Rizky Wanda (2017:30-31) mendefinisikan "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian pada pengujian variabel stres kerja dan disiplin kerja, secara silmutan menunjukkan terdapat pengaruh positif antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif $Y = 7.628 + 0.367X_1 + 0.459X_2$ dan nilai koefisien korelasi stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R sebesar 0.769, dan nilai determinasi sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel stres kerja dan disiplin kerja hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai uji F t_{hitung} sebesar $57.964 > f_{tabel} 3.11$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Analisis ini sejalan dengan teori menurut (Kasmir, 2017) "pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu".

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian pada pengujian (stres kerja) terdapat pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Peln (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat. Hasil uji parsial $Y = 17.359 + 0.560 X_1$. Menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,212 > t_{tabel} 1.663$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien korelasi stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.644, dan nilai determinasi sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan ditunjukkan dalam pernyataan "Saya tidak memahami tugas dan tanggung jawab dari jabatan saya"

Berdasarkan penelitian pada pengujian (disiplin kerja) apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Peln (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat. Hasil uji parsial $Y = 14.059 + 0.649 X_2$. Menunjukkan nilai $t_{hitung} 5.881 > t_{tabel} 1.663$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien korelasi stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R sebesar 0.769, dan nilai determinasi sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan ditunjukkan dalam pernyataan "Karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai".

Berdasarkan penelitian pada pengujian variabel stres kerja dan disiplin kerja, secara silmutan menunjukkan terdapat pengaruh positif antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif $Y = 7.628 + 0.367X_1 + 0.459X_2$ dan nilai koefisien korelasi stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R sebesar 0.769, dan nilai determinasi sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel stres kerja dan disiplin kerja hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai uji F t_{hitung} sebesar $57.964 > f_{tabel} 3.11$ dengan nilai signifikan $0.836 > 0,05$. Dan

ditunjukkan dalam pernyataan "Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan"

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afriyanti, M., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM di PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten. *BISMA: Business and Management Journal*, 2(3), 65-72.
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399-407.
- Anglaeni, L., & Sarah, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Kinitting PT Kahatex. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 254-262.
- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya indo persada Surabaya. *Jurnal AGORA*. Vol.5 No.1
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dharmayanti, Y., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 654-665.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 949-960.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23* Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, M., & Meliza, J. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Bis-a*, 9 (02), 12-22.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Pusat Pelayanan Penerbitan Akademik).
- Handoko ,T Hani 2016. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia* BPFE,Yogyakarta.
- Hasibuan melayu. S. P. (2016) *Manajemen Sumber DayaManusia. Edisi Revisi*. Jakarta: . Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, melayu. S. P. (2018) *Manajemen Sumber DayaManusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*: Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Lubis, D. S. W. (2021) Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Denny's Persada Cooperation. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93-103.
- Mangkunegara, A. P (2017) *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama

- Mangkunegara A.A .Anwar prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pramurlaso,L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Deepublish
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Sakasih, M. V. P., & Gracia, B. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Notre Dame Jakarta Barat. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 345-360.
- Sedamaryanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Adiatama.
- Sedamaryanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika aditama
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijian Politak. (2017). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016:192) " Analisi Regresi" , Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(2), 275-284.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.
- Sutrisno, E 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wahda, S. R., Pitoyo, B. S., & Giningroem, D. S. W. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puninar Yusen Logistik Di Jakarta. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 843-852.
- Wanda,R.(2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Deepublish.